|  |  |
| --- | --- |
| **مؤتمر المندوبين المفوضين (PP-18) دبي، 29 أكتوبر - 16 نوفمبر 2018** |  |
|  |  |
|  |  |
| الجلسة العامة | **الوثيقة 68** |
|  | **12 أكتوبر 2018** |
|  | **الأصل: بالإسبانية** |
|  | |
| جمهورية الأرجنتين/كوستاريكا/الجمهورية الدومينيكية | |
| مقترحات بشأن أعمال المؤتمر | |
|  | |
|  | |

**الغرض**

يتمثل هدف إدارات الدول الأعضاء الموقعة في تحويل الاتحاد الدولي للاتصالات إلى منظمة رائدة في مجال الدفاع عن المساواة بين الجنسين ورائدة في كفالة شغل المرأة لمناصب بين مسؤوليها المنتخبين.

ومن المفهوم أن إدراج تدابير لتعزيز تمثيل المرأة إنما يأتي استجابةً للزيادة البطيئة أو شبه المنعدمة في أعداد النساء في مناصب الإدارة العليا ومناصب المسؤولين المنتخبين.

والهدف من ضرورة تغيير الطريقة التي تنظم بها العمليات الانتخابية ضمان هذه المساواة من الناحية العملية.

ويستند القصد من استكشاف البدائل، مثل نظم الحصص، إلى مفهوم الإنصاف، الذي يحدد معاملة مختلفة لأوجه عدم المساواة لكفالة المساواة. وقد ثبت أن المشاركة المتوازنة للرجل والمرأة في صنع القرار يمكن أن تولد أفكاراً وقيماً وسلوكيات مختلفة، تؤدي إلى عالمٍ أكثر عدلاً وتوازناً لكلٍّ من المرأة والرجل.

ومن المقترح دراسة الموضوع في إطار المجلس لكي يتسنى له تحديد أفضل السُبل لتنفيذ هذا القرار.

ADD ARG/CTR/DOM/68/1

مشـروع قـرار جديـد [ARG/CTR/DOM-1]

تعميم المساواة بين الجنسين في انتخابات مسؤولي الاتحاد الدولي للاتصالات

إن مؤتمر المندوبين المفوضين للاتحاد الدولي للاتصالات (دبي، 2018)،

إذ يذكّر

*أ )* بهدف الأمم المتحدة الخامس للتنمية المستدامة بشأن المساواة بين الجنسين، الذي يشمل بين مقاصده كفالة مشاركة المرأة الكاملة والفعّالة، وتكافؤ الفرص للقيادة على جميع مستويات صنع القرار في المجالات السياسية والاقتصادية والحياة العامة؛

*ب)* بإعلان ومنهاج عمل بيجين، اللذين يدعوان الحكومات إلى أن تسعى إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في قوائم المرشحين الوطنيين المتقدمين للانتخاب أو التعيين في هيئات الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وغيرها من المنظمات المستقلة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ولا سيما المناصب العليا؛

*ج)* بالقرار 70 (المراجَع في بوسان، 2014) لمؤتمر المندوبين المفوضين، بشأن تعميم منظور المساواة بين الجنسين في الاتحاد وترويج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلالتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

*د )* بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN‑SWAP)، التي تحدد لأول مرة معايير الأداء المشتركة للأعمال المتصلة بالمساواة بين الجنسين في جميع كيانات الأمم المتحدة؛

*ه )* بسياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)، التي توفر أداة لضمان أن تظل المساواة بين الجنسين من الاعتبارات الرئيسية في البرامج والخطط والأنشطة الاستراتيجية للاتحاد؛

*و )* باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي تتطلب من الأمم المتحدة اتخاذ التدابير المناسبة لكفالة التنمية الكاملة للمرأة والنهوض بها، بما في ذلك اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة ترمي إلى التعجيل بتحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة التي لن تعتبر تمييزاً، على النحو المحدد في الاتفاقية، مع التأكيد على أن ذلك لا يعني الإبقاء على معايير غير متساوية، بل أنه يجب وقف هذه التدابير عندما تتحقق أهداف تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة؛

*ز )* باستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة لعام 2017، التي توصي بأن يضع المكتب التنفيذي للأمين العام مهمة موحدة وحديثة للبحث التنفيذي في تعيينات المناصب العليا على نطاق منظومة الأمم المتحدة لأغراض إعداد وتحديث قائمة بمواهب كبار المسؤولين المؤهلين من النساء؛

*ح)* باستراتيجية الاتحاد بشأن التكافؤ بين الجنسين لعام 2018، التي ترمي إلى الاستفادة القصوى من جميع الفرص لتحسين التوازن بين الجنسين في الاتحاد على جميع مستويات الموظفين؛

*ط)* بأن الفقرة 61 من استراتيجية الاتحاد بشأن الموارد البشرية (الوثيقة C09/56) تنص على أن مسؤولية تحقيق التوازن بين المناطق الجغرافية وبين الجنسين تقع على عاتق الأمين العام،

وإذ يضع في اعتباره

*أ )* أن الأمم المتحدة قد أظهرت أن إشراك المرأة بصورة مجدية في صنع القرار إنما يزيد من الكفاءة والإنتاجية، ويطرح آفاقاً وحلولاً جديدة، ويطلق موارد أكبر، ويعزز الجهود المبذولة في جميع مجالات العمل؛

*ب)* أن الأمين العام للأمم المتحدة قدم رسمياً استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة في سبتمبر 2017 والتزم بتحقيق التكافؤ على مستوى القيادات العليا، بما في ذلك مناصب وكلاء الأمين العام، والأمناء العامون المساعدون والممثلون والمبعوثون الخاصون، بحلول نهاية 2021، والتكافؤ في جميع أنحاء المنظمة "قبل عام 2030 بكثير"؛

*ج )* أنه ينبغي تحديث المنظمة وتغيير ثقافتها المؤسسية حتى تتمكن الأمم المتحدة من الوصول إلى جميع إمكاناتها واستغلالها؛

*د )* أن التكافؤ أمرٌ أساسي لمصداقية المنظمة كنموذج للسلوك؛

*ه )* أنه يمكن ملاحظة التمثيل المنخفض للمرأة في الاتحاد الدولي للاتصالات في فئات المناصب الأساسية والبارزة، مثل المناصب القيادية ومناصب الإدارة العليا؛

*و )* أن الاتحاد لم يكن لديه، طوال تاريخه الممتد لمائة وخمسين عاماً، امرأةً واحدةً كمسؤولة منتخبة؛

*ز )* أنه من أجل تغيير هذا الوضع، يلزم اتخاذ قرارات بإجراءات إيجابية تُسفر عن نتيجة ملموسة في الأجل القصير،

وإذ يدرك

*أ )* أنالأمين العام للاتحاد "مناصر دولي للمساواة بين الجنسين"، وقد أعرب علناً عن التزامات بتحقيق المساواة بين الجنسين؛

*ب)* أنهيشجَّع جميع المسؤولين المنتخبين والمديرين على الإعلان عن التزاماتهم بتحقيق المساواة بين الجنسين والتعهد بالتزامات محددة وملموسة وطموحة لتعزيز المساواة والتكافؤ بين الجنسين داخل إداراتهم؛

*ج)* أنه تم اتخاذ إجراءات عديدة داخل الاتحاد لزيادة أعداد النساء في الوظائف وفي الوفود الممثلة للدول الأعضاء والمنتسبين؛

*د )* أن وجود المرأة في مناصب صنع القرار يشكل حافزاً لمشاركة المرأة ويعمل أيضاً كآليةٍ لتعزيز اشتغال المرأة في ميادين العلوم والتكنولوجيا منذ سن مبكرة؛

*ه )* أنه لا يزال يتعين اتخاذ إجراءات فيما يتعلق بتمثيل المرأة في مناصب المسؤولين المنتخبين،

وإذ يأخذ بعين الاعتبار

*أ )* أن اعتماد نظم الحصص لضمان مشاركة المرأة قد حقق نتائج مرضية جداً ومحددة لإشراك المرأة في الحياة السياسية؛

*ب)* أن وضع معايير بشأن الحصص الخاصة بتمثيل المرأة ينبغي ألا يعتبر منافياً لمزايا الناس أو مؤهلاتهم، بل كسياسة مبتكرة ورائدة للحد من التباين بين الجنسين وعدم تمثيل المرأة في مناصب المسؤولين المنتخبين؛

*ج)* أن اعتماد تدابير تصحيحية بهدف زيادة عدد المرشحين من النساء إنما يسعى إلى القضاء على التمييز القائم، وعلاج ما حدث في الماضي والتمهيد للمستقبل، وكفالة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في التنافس على مناصب صنع القرار في الاتحاد؛

*د )* أن وضع استراتيجيات لمنع التمييز القائم على نوع الجنس غير المقصود في العمليات الانتخابية يسهم في تحقيق أهداف التكافؤ،

يقرر

أنه ينبغي ضمان أن يكون واحد على الأقل من المسؤولين الخمسة المنتخبين أثناء مؤتمر المندوبين المفوضين من النساء،

يكلف المجلس

1 بدراسة البدائل والآليات الرامية إلى ضمان نتائج هذه التوصية، مثل نظام الحصص؛

2 بالقيام بالعمل اللازم لتعديل القواعد المحددة لانتخاب الأمين العام ونائب الأمين العام ومديري مكاتب القطاعات من أجل تنفيذ هذا القرار وتقديم تقرير إلى مؤتمر المندوبين المفوضين في دورته لعام 2022،

يشجع الدول الأعضاء

على تقديم ترشيحات لنساء لمناصب الأمين العام ونائب الأمين العام ومديري مكاتب الاتصالات الراديوية، وتقييس الاتصالات، وتنمية الاتصالات.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_